



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**Liderazgo educativo y relaciones interpersonales de una
institución educativa de Loja, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Narváez Galván, Edwin Fabián (ORCID: 0000-0002-6514-2566)

ASESOR:

Dr. Ulloa Parravicini, César Eduardo (ORCID: 0000-0002-0127-157X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad y Gestión Educativa

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación se la dedico a Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mi madre quien ha sido un pilar fundamental y un apoyo incondicional a lo largo de mis estudios, a mis hermanos quienes han estado presentes en cada una de las etapas del proceso educativo acompañándome, siendo de gran ayuda en los momentos difíciles con sus consejos y cariño.

A mi esposa e hija, quienes han sido la inspiración para muchas de las obras plasmadas en el transcurso de la carrera, que a su manera me han llenado de orgullo y aliento para continuar.

A cada uno de los docentes que formaron parte del proceso en el transcurso de la carrera que supieron contribuir con su conocimiento y tiempo para lograr la culminación de los objetivos planteados.

Y por último a mis amigos y amigas que hice durante mi paso por la universidad quienes me brindaron su apoyo y su amistad.

El autor

Agradecimiento

Quiero expresar mi agradecimiento a Dios por darme la oportunidad de culminar con bendición esta etapa de mi vida, por ponerme en mi camino a su madre la Virgen María quien me ha acompañado en este proceso de estudios.

Mi más sincero agradecimiento a la Universidad César Vallejo, Ilustre Institución, a la Escuela de Posgrado en Administración de la Educación, por haber contribuido en mi formación académica, a los docentes quienes aportaron con sus conocimientos y apoyo para culminar con mis estudios de cuarto nivel.

Así mismo a mi esposa e hija, por el apoyo brindado durante estos años de estudio, como un reconocimiento de gratitud al haber finalizado esta carrera.

Agradezco de manera especial al Dr. César Eduardo Ulloa Parravicini, quien ha sabido asesorarme y guiarme con sus conocimientos, sugerencias y habilidades que fueron pertinentes y necesarias para el desarrollo de la tesis.

Finalmente agradecer, a la Escuela de Educación Básica “Dra. Matilde Hidalgo de Procel” de la ciudad de Loja quienes tuvieron la mejor predisposición en dar la apertura necesaria y facilidades para ejecutar el presente trabajo de investigación.

El autor

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Br. Narváez Galván Edwin Fabián, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con C.I. 0703914366, con la tesis Titulada: Liderazgo educativo y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, 07 de junio del 2020



Narváez Galván Edwin Fabián

C.I.: 0703914366

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	vii
Índice de gráficos.....	viii
Índice de anexos.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y Diseño de la investigación	13
3.2. Operacionalización de las variables	15
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad ..	18
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS.....	46

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de las variables	15
Tabla 2: Muestra de la investigación	17
Tabla 3: Análisis descriptivo del objetivo general	21
Tabla 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 1	22
Tabla 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 2.	23
Tabla 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 3.	24
Tabla 7: Análisis descriptivo del objetivo específico 4.	25
Tabla 8: Análisis descriptivo del objetivo específico 5.	26
Tabla 9: Análisis descriptivo del objetivo específico 6.	27
Tabla 10: Prueba de normalidad de la hipótesis general	28
Tabla 11: Contraste de la hipótesis general	28
Tabla 12: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 1	29
Tabla 13: Contraste de la hipótesis específica 1	29
Tabla 14: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 2.....	30
Tabla 15: Contraste de la hipótesis específica 2	30
Tabla 16: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 3.....	31
Tabla 17: Contraste de la hipótesis específica 3	31
Tabla 18: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 4.....	32
Tabla 19: Contraste de la hipótesis específica 4	32
Tabla 20: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 5.....	33
Tabla 21: Contraste de la hipótesis específica 5	33
Tabla 22: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 6.....	34
Tabla 23: Contraste de la hipótesis específica 6	34

Índice de gráficos

Gráfico 1: Análisis descriptivo del objetivo general.....	21
Gráfico 2: Análisis descriptivo del objetivo específico 1	22
Gráfico 3: Análisis descriptivo del objetivo específico 2.....	23
Gráfico 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 3.....	24
Gráfico 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 4.....	25
Gráfico 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 5.....	26
Gráfico 7: Análisis descriptivo del objetivo específico 6.....	27

Índice de anexos

Anexo 1: Declaración jurada	46
Anexo 2: Acta de aprobación de originalidad	47
Anexo 3: Ficha del instrumento	48
Anexo 4: Instrumento	49
Anexo 5: Matriz de validez del instrumento	50
Anexo 6: Confiabilidad	51
Anexo 7: Matriz de consistencia.....	52
Anexo 8: Informe de Turnitin	53

Resumen

La actual investigación tiene como objetivo determinar la relación entre liderazgo educativo y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020. Para lo cual se emplea un diseño de investigación no experimental – correlacional transversal, con una muestra de 35 docentes de la institución objeto de estudio a la cual se le aplica un instrumento basado en un cuestionario que está compuesto por 18 ítems validados mediante el juicio de experto, quienes son profesionales expertos en el tema, una vez que ellos dictaminan su validez se procede a aplicar la confiabilidad mediante el alfa de **Cronbach** alcanzando un $\alpha = 0,80$ y un $\alpha = 0,82$ para el instrumento de la variable liderazgo educativo y el de relaciones interpersonales, pudiendo denotar que el instrumento está en un nivel alto de confiabilidad, por lo que procede a recolectar los datos. Datos que son analizados con el programa SPSS Statistic 25 en donde empleando el coeficiente de **Spearman** se obtiene un $Rho=0,657$ que evidencia un nivel de correlación moderado entre las variables, en cuanto a la significancia se consiguió un valor de $0,008 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que afirma que existe una relación entre liderazgo educativo y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020.

Palabras claves: Comunicación, Correlación, Liderazgo educativo, Relaciones interpersonales.

Abstract

Bnnha The current research aims to determine the relationship between educational leadership and interpersonal relationships of an educational institution in Loja 2020. For this, a non-experimental, cross-correlational research design is used, with a sample of 35 teachers from the institution under study to which an instrument based on a questionnaire is applied, which is made up of 18 items validated through expert judgment, who are expert professionals in the subject, once they determine its validity, the reliability is applied using the alpha of Cronbach reaching an $\alpha = 0.80$ and an $\alpha = 0.82$ for the instrument of the variable educational leadership and that of interpersonal relationships, which can denote that the instrument is at a high level of reliability, so it proceeds to collect the data . Data that are analyzed with the SPSS Statistic 25 program, where using the Spearman's coefficient, a $Rho = 0.657$ is obtained, which shows a moderate level of correlation between the variables, in terms of significance, a value of $0.008 < 0.05$ was obtained for which rejects the null hypothesis and accepts the alternative that affirms that there is a relationship between educational leadership and interpersonal relationships of an educational institution in Loja 2020.

Keywords: Communication, Correlation, Educational leadership, Interpersonal relations.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo educativo últimamente ha tomado una mayor importancia en las instituciones educativas, por lo que los directores han sentido la necesidad de tener una debida formación porque ellos como entes principales son los encargados de generar un clima institucional oportuno, propiciar buenas relaciones entre los integrantes de la entidad entre otros aspectos. Por tal motivo autores como **Santori (2019)** puntualiza que el desempeño del director se evalúa por el liderazgo educativo con el que se desenvuelve en la institución. Este es un rol que requiere de diversas destrezas, cualidades y estructuras. A nivel internacional, los líderes educativos confrontan muchos retos, porque tratan con una gran variedad de seres humanos para lo cual requieren tener la capacidad de gestionar conflictos y tomar decisiones pensando en el bienestar de su entidad a la que representa. El líder educativo es el mayor responsable del éxito de todos los aspectos del plantel, he incluso de la práctica académica de los educandos y las relaciones interpersonales que se susciten en el ambiente laboral.

En lo referente a las relaciones personales **Guaina (2017)** menciona que el ser humano es el único ser que tiene la facultad de establecer relaciones con las demás personas, demostrar actitudes y expresar sentimientos dentro de la sociedad, por lo que se enfrentan a diversos panoramas en el ámbito económico, político y educativo en los cuales deben cumplir normas para desarrollar su comportamiento con una conducta equitativa y solidaria. En el contexto del ámbito educativo las relaciones interpersonales son fundamentales para generar un ambiente positivo donde los docentes se sientan motivados a realizar correctamente sus funciones pedagógicas correspondientes, por lo que, el líder educativo debe ser el ente que promueva estas relaciones entre el profesorado y quienes conformen la comunidad educativa; una vez más se puede apreciar que el líder directivo es quien se encarga de todos los aspectos en el ámbito de la educación, dicho en otras palabras, el líder es el motor principal, por lo que deben estar en constante capacitaciones, para ser capaces liderar promoviendo el trabajo en equipo fortaleciendo estas relaciones.

En Ecuador, **García (2016)** menciona que este es un país, carente de verdaderos líderes educativos dado que aún existen aquellos líderes que quieren administrar la institución que tienen a cargo con la idea de que ellos son los dueños por lo que actúan con prepotencia generando un ámbito educativo muy pesado, en donde existe mucha división en los grupos de trabajo, lo que afecta notoriamente a las relaciones interpersonales, ocasionando una comunicación poco o nada efectiva, carencia en las habilidades sociales del profesorado, generándose una problemática aún más profunda que es la deficiencia en el proceso de enseñanza aprendizaje.

En relación a esto, la unidad educativa parte del estudio no es la excepción dado que aquí existe mucha deficiencia de relaciones interpersonales por lo que el ambiente de trabajo siempre se torna algo pesado y no se consigue desempeñar correctamente las funciones pedagógicas, y lo que se ha podido apreciar es que el director no es un líder que demuestra un conocimiento organizacional oportuno por lo que no busca promover el trabajo en equipo para crear buenas relaciones entre la comunidad educativa en general.

Como interrogante del estudio se ha planteado ¿Cuál es la relación entre liderazgo educativo y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020? Así mismo se plantean los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre conocimientos organizacional y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020? ¿Cuál es la relación entre gestión de conflictos y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020? ¿Cuál es la relación entre promover el trabajo en equipo y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020? ¿Cuál es la relación entre liderazgo educativo y comunicación efectiva de una institución educativa de Loja 2020? ¿Cuál es la relación entre liderazgo educativo y habilidad Social de una institución educativa de Loja 2020? ¿Cuál es la relación entre liderazgo educativo y ambiente laboral oportuno de una institución educativa de Loja 2020?

La justificación de presente proyecto se basa en: La conveniencia dado que con una exhaustiva investigación se pretende dar a conocer comunidad educativa como

se relaciona el liderazgo con las relaciones interpersonales del personal de la entidad. La relevancia social radica en el impacto que se puede obtener luego de dar a conocer la importancia que existe en que un líder tenga una correcta gestión de conflictos en el plantel educativo, para beneficio de los educadores, consiguiendo que el director tenga una mente habituada para resolver los problemas. Las implicaciones prácticas se fundamentan en que con la aplicación este estudio se pretende erradicar el fenómeno referente a las escasas relaciones interpersonales que se dan en el plantel, lo que en un futuro beneficiará a docentes y estudiantes ya que al fortalecer estas relaciones la comunicación será efectiva y se generará un ambiente oportuno para desempeñar las funciones. El valor teórico del estudio en base al contenido permitirá entender el fenómeno que se da, por las diversas teorías expuestas por diversos autores. Finalmente, está la utilidad metodológica ya que servirá de aporte para futuras investigaciones por su contenido en donde se evidencia que el liderazgo directivo es un factor determinante para que los procesos educativos se lleven a cabo de manera eficaz y eficiente.

Siguiendo el esquema del estudio se procede a plantear los objetivos de la investigación. Determinar la relación entre liderazgo educativo y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020. De la misma forma se diseñan los objetivos específicos: Determinar la relación entre conocimientos organizacional y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020. Determinar la relación entre gestión de conflictos y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020. Determinar la relación entre promover el trabajo en equipo y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020. Determinar es la relación entre liderazgo educativo y comunicación efectiva de una institución educativa de Loja 2020. Determinar la relación entre liderazgo educativo y habilidad Social de una institución educativa de Loja 2020. Determinar la relación entre liderazgo educativo y ambiente laboral oportuno de una institución educativa de Loja 2020.

En base a las interrogantes planteadas con anterioridad se ha procedido a plantear las hipótesis alternativas y nulas. Hipótesis general: H_a : Existe relación entre

liderazgo educativo y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020. H_0 : No existe relación entre liderazgo educativo y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020. En lo respecta a las hipótesis específica: H_{aE1} : Existe relación entre conocimientos organizacional y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020. H_{aE2} : Existe relación entre gestión de conflictos y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020. H_{aE3} : Existe relación entre promover el trabajo en equipo y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020. H_{aE4} : Existe relación entre liderazgo educativo y comunicación efectiva de una institución educativa de Loja 2020. H_{aE5} : Existe relación entre liderazgo educativo y habilidad Social de una institución educativa de Loja 2020. H_{aE6} : Existe relación entre liderazgo educativo y ambiente laboral oportuno de una institución educativa de Loja 2020.

II. MARCO TEÓRICO

La siguiente investigación ha enfatizado antecedentes Internacionales, como es el caso de **López (2019)** en Colombia analizó los roles educativos bajo los parámetros de las relaciones interpersonales y el liderazgo, para la obtención de un desempeño eficaz en las distintas tareas de la entidad educativa. En la cual se utilizó la técnica de investigación descriptiva, llegando a la conclusión de que las relaciones interpersonales son muy importantes para llevar a cabo un buen liderazgo, ya que la conexión profunda que un líder debe tener hacia los demás es fundamental, para poder transmitir seguridad y confianza. Esta investigación muestra que un líder debe tener aquello, puesto que esto contribuye a percibir una figura hacia los demás de inspiración, disciplina, automotivación, mostrando empatía en el ámbito organizacional y mejorando las relaciones de unos con otros. Normalmente un líder de este nivel está en constante preparación académica y personal.

Así mismo, en Perú, **Becerra (2016)** se enfocó en estudiar al liderazgo como mejora de las relaciones interpersonales en las entidades educativas, con una metodología de investigación documental, en donde llegó a la conclusión que el director es el un ente principal en cuanto al fortalecimiento de las relaciones interpersonales en cualquier ámbito mucho más si es educativo, porque en estas entidades es necesario enseñar con ejemplo, y si las relaciones interpersonales no son las eficientes como se puede proveer y desarrollar este tipo de relaciones en los estudiantes; estas relaciones son fundamentales para poder realizar un trabajo en equipo y propiciar un ambiente agradable de trabajo.

En Perú, **Rivera (2015)** analizó la relación que puede existir entre los estilos de liderazgo y relaciones interpersonales de los docentes, en la cual se puede evidenciar que tanto la variable liderazgo y relaciones interpersonales, tienen una relación significativa directa, por lo tanto, se plantea a que se guarde una distancia prudente entre ambas variables en la vida cotidiana, ya que la afectación de una puede ser indicio para llevar a cabo el buen o mal manejo organizacional. En los diferentes estudios que se hicieron en el presente trabajo muestra que aproximadamente el 50% de directivos y docentes que poseen buenas relaciones

interpersonales goza también de un liderazgo moderado, por lo que brindar talleres interpersonales puede asegurar a la formación de buenos líderes.

De la misma forma, En Ecuador, **De la Ese (2017)** analizó el comportamiento de los profesores de la organización, para así fortalecer el liderazgo institucional. Donde se utilizó el método deductivo bajo la técnica de la encuesta. Concluyendo una relación directa tanto en el liderazgo directivo y el desempeño del docente. Esto da primicias a que un buen directivo provocará un alto desempeño en el docente, por ende, una buena calidad de los estudiantes. Aproximadamente el 87% de los docentes de la institución manifiesta una buena gestión por parte de los directivos, donde enfatizan a que los directivos se focalicen en el liderazgo transformacional, y así les puedan transmitir un liderazgo más moderno y poder ejecutar un mejor desempeño en el ámbito educativo, y llegar a tener un clima organizacional favorable para el estudiante.

Por otra parte en Ecuador, **Cárcamo y Cárcamo (2016)** examinó la incidencia de las relaciones interpersonales en la calidad de la convivencia escolar en los estudiantes de básica media, en donde concluye que el ámbito que posee la institución no es la adecuada por ende aquello se ve reflejada en la actitud y en el aprendizaje del estudiante, por tanto, se propone implementar seminarios enfocados en las relaciones interpersonales de los padres y estudiantes, para poder crear un ambiente con valores y toma de decisiones, y así provocar paulatinamente en los estudiantes un ambiente de seguridad propia y actitud, y por el lado académico un mejor rendimiento.

En Guayaquil, **Icaza (2014)** determinó la gestión académica mediante el liderazgo que ejerce el docente en su labor educativa, para mejorar la calidad de educación y fortalecer las relaciones de la institución. Los tipos de investigación fueron, descriptiva, explicativo y experimental. Donde se concluye que hay muchas falencias desde el entorno del hogar del estudiante, la falta de valores, principios, y problemas económicos, llevan al alumno a tener un ambiente desordenado en lo educativo, sin embargo la institución tampoco posee docentes que tengan un carácter de liderazgo apropiado para lidiar con alumnos de este perfil, por lo tanto,

se pretende mejorar aquello, ya que no se puede cambiar el ámbito social de cada estudiante, pero si se puede contribuir con la preparación del docente en el ámbito del liderazgo, para tratar de orientar al estudiante a la excelencia académica y a una mejora de las relaciones interpersonales.

Las definiciones teóricas que fundamentan el presente estudio se presentan a continuación:

Riveros (2017) puntualiza que el liderazgo educativo es aquel que influye en otros para hacer cosas que se espera que los resultados de aprendizaje de los estudiantes mejoren. Todo líder educativo debe tener un oportuno conocimiento de los procesos de la organización, gestionar adecuadamente los conflictos, promoviendo el trabajo en equipo, para fortalecer las relaciones laborales.

Existen puntos de vistas del liderazgo en donde **Stogdill (2006)** explica que no es un problema de status o posesión de bienes. Más bien se enfoca en la combinación de las maneras de trabajo entre los individuos de un grupo, en el cual el líder gana un status debido a la participación efectiva y la demostración continua para cumplir con el trabajo en equipo y finalizar de manera exitosa.

En este contexto se puede decir que el liderazgo es la agrupación de habilidades que el docente tiene para respaldar la forma de ser o actuar de las personas en el entorno que se desenvuelven, contagiando al equipo de entusiasmo y ganas de desempeñarse de la mejor manera, la persona que lidere el grupo deberá tener la capacidad y el dominio de delegar, tomar iniciativa, promover, usar los recursos de manera eficiente dentro de la institución **(Auvinen, Lämsä, Sintonen, & Takala, 2012)**.

En cuanto a la primera dimensión del liderazgo directivo se define el conocimiento organizacional en donde **Nonaka y Takeuchi (2005)** explican que el conocimiento puede llevar hacia el éxito a las instituciones ya que una entidad con la suficiente información sobre cómo saber manejarse y desenvolverse en el medio, adquiere grandes logros.

La creación de conocimientos organizacional debe idealizarse como un transcurso que se forma por el conocimiento creado individualmente y lo determina como parte del grupo de conocimientos de la organización **(Cantos & Reyes, 2018)**.

Esto se entiende por la acción de adquirir información de manera individual y compartirla al grupo de docente para que todos puedan entender los métodos que se van a emplear en la institución. El flujo de datos y conocimientos facilita la interacción de experiencia entre los docentes además de brindar a la institución una gama amplia de conocimientos para desenvolverse con los avances que se vayan dando en el entorno.

Hay diversos conceptos sobre el conocimiento ya que **Prusak** dice que es una mezcla de experiencias personales, valores, datos y experiencias únicas que vienen de una evaluación donde se origina nuevas experiencias e información y quedan en la mente del creador. **(Davenport & Laurence, 2001)**

El conocimiento no es algo ordenado y estructurado solo es una base de datos llena de información como experiencias, estudios, valores para usarla cuando el docente la cree pertinente.

En cuanto a la dimensión gestión de conflictos, **Deutsch, Coleman y Marcus (2006)** especifica que esta habla del hecho encaminado con criterios éticos que ayudan el aprender a convivir y el aprender a ser, en la solución de un problema o conflicto interpersonal que se ha involucrado en las esferas institucionales. Dado que la problemática actual en las instituciones también se presenta por medio de los conflictos internos (Docentes, alumnos, directivos, etc.) y externos (problemas sociales, políticos, comunitarios.) para la cual es primordial encontrar factores que ayuden con la resolución de dichos problemas.

En este enfoque se entiende que el conflicto es causado cuando hay desacuerdos por la realización del trabajo u otras actividades que se ha planeado ejecutar o razones incompatibles en cuanto al proceso. Por lo que el conflicto es provocado a causas de actividades incompatibles. Esto es dado cuando la actividad incompatible interfiere en la resolución de la segunda actividad. Dada que estas

actividades tienen su razón de ser de una persona, grupos o sociedad **(Shek, Ngai, & Chan, 2017)**.

En las instituciones educativas la situación no es distinta a la vida externa ya que en ellas hay más confrontaciones debido al plan de estudio que les imponen deben dar en sus aulas de clases y muchos docentes tienen punto de vista diferente y no quieren someterse a lo establecido por la dirección. Los Directivos deben saber manejar las diversas situaciones para dar solución inmediata a la problemática.

En lo que respecta a la dimensión promover el trabajo en equipo se considera que el trabajar en equipo es la suma del trabajo de un conjunto de personas para realizar un proyecto planeado. Esto implica la coordinación de los movimientos de varios individuos encaminada hacia el alcance de un objetivo en común.

Se define como trabajo en equipo a un grupo de personas que laboran exhaustivamente en un objetivo en común y específico, aportando todas las fuerzas positivas, responsabilidad mutua e individual y demás destrezas necesarias. **(Robbins & Coulter, 2014)**

Se entiende que los grupos que se forman para trabajo en las instituciones educativas deben tener metas claras para realizar cada tarea que se le encomiende de manera voluntaria y con el ánimo de aportar con sus conocimientos y recursos si fuera necesario. La persona encargada de dirigir debe conocer las técnicas de influenciar en el grupo dándoles todos los recursos y motivándoles a través de: un ambiente agradable, incentivar a docentes, comunicación y flexibilidad **(Vásquez, 2018)**.

Es necesario aplicar estos métodos para que el resultado sea más eficiente.

Otros autores determinan al trabajo en equipo como un conjunto de algunas personas que se relacionan, son independientes y se agrupan para lograr objetivos específicos, en el cual los miembros del equipo deben dividirse la tarea y ellos avanzar con una parte para que sirva de modelo mientras los otros realizan tareas

distintas de acuerdo a las cualidades que posean cada miembro del equipo (**Landy & Conte, 2005**)

Estos autores ven desde un punto de vista más general y desde la perspectiva diferente ellos dividen las tareas de acuerdo a la característica de los docentes y cualidades que tengan, pero siempre y cuando ellos se sientan a gusto con las tareas asignadas para crear confianza y amor a su labor y el resultado seas más favorable para la institución.

En este mismo sentido se define a la variable relaciones interpersonales en donde **Ararteko (2006)** puntualiza que es el conjunto de relación entre dos o más personas que crean un medio de comunicación, expresión de sentimientos e ideas. Estas relaciones también son dadas por las oportunidades, diversión de los seres humanos, estas interacciones pueden considerarse como el mejor medio de enriquecimiento personal, trato humano y demás. Eso nos explica que las relaciones interpersonales en los docentes son propia y muy compleja ya que se forma grupo de trabajo, pero como todo salen a relucir aspectos problemáticos lo cual es causado por desacuerdos de acuerdo al punto de vista de cada docente, pero ellos deberán saber resolver inmediatamente alguna rencilla o punto de vista diferente al resto del grupo ya que ellos son responsables de conducir había la misma dirección al proceso educativo

De tal manera, las relaciones interpersonales surgen de diferentes formas, según el nivel de vinculación. Esto se puede dar entre dos o más personas en base a sus emociones, sentimientos o gustos por alguna actividad o situación, es decir, estas relaciones pueden ser las instituciones educativas, familia, compañeros de trabajo, matrimonio, club social o deportivos y demás donde haya comunicación entre las personas (**Raiola, 2017**).

En cuanto a la dimensión comunicación efectiva, Traverso, **Williams Palacios (2017)** especifica que es el método que usa el ser humano para notificar y manifestar lo que desea sacar de su interior, siendo estos, ideas, pensamientos o

sentimientos. Esta es una manera de transmitir el mensaje claro y entendible para el oyente sin que haya confusión o malas interpretaciones.

Se entiende, así como como el método más fácil para poder transferir la información de una persona a otra mediante una manera concreta y clara para que el mensaje sea recibido y entendido. En centros educativos adoptan un método de comunicación y enseñanza más abierto para que no se le complique al alumnado a captar la información y se convierta en un entorno más interactivo y entretenido.

Esta representa un elemento fundamental para la integración y la participación de todas las partes que conforman la institución sean estos directivos, docentes y alumnados, logrando así un buen entendimiento para el logro de sus objetivos.

En lo que respecta a la dimensión habilidad social, **Rich y Schroeder (2004)** conceptualiza como la habilidad de buscar, conservar y mejorar el reforzamiento en la parte interpersonal por medio de la expresión de sentimientos o deseos, dicha expresión se arriesga a la pérdida de la aceptación o incluso al castigo. El estudio de las habilidades sociales muestra que las conductas y capacidades que tienen los docentes es importante para tener relaciones positivas con el entorno estudiantil.

Los docentes deben manifestar esta habilidad de la mejor manera en el espacio en que laboran ya que ellos tienen que relacionarse fácilmente con los estudiantes y superiores para tener una interacción natural y favorable cuando ellos transmiten los conocimientos o el deseo de estar en dicho lugar. Esta habilidad es reconocida por: escuchar, formular preguntas en clases, iniciar una conversación, realizar un alago al estudiante entre otros.

De esta manera los docentes ganan desenvolvimiento en su campo con los estudiantes y demás compañeros.

Por otra parte, en cuanto a la dimensión ambiente laboral, **Chiavenato (2008)** especifica que este se enfoca en el espacio entre los individuos de una entidad. Esto está sujeto a la motivación de los docentes e indica las propiedades

motivacionales del clima institucional. La cual tiene de ventaja ganar la satisfacción personal y laboral y tiene de desventaja cuando no alcanza a satisfacer dichas necesidades.

Es así que, al hablar sobre el entorno laboral en las instituciones educativas hace énfasis en la estructura organizacional, tamaño de la institución, formas de directivas, manera de comunicación la cual todo esto con lleva a la forma de desenvolverse los maestros en el trabajo. Sin embargo, se ha demostrado que esto influye en los resultados y la vida personal de todos los que conforman la entidad o institución.

De esta manera se sobre entiende que el clima laboral en las instituciones es importante para el correcto desenvolvimiento de los estudiante y docentes. Es necesario adecuar el espacio donde se vaya a realizar la enseñanza o talleres para los alumnos. La cual permitirá una satisfacción personal al docente por la correcta manera en que desempeña sus habilidades.

III. METODOLOGÍA

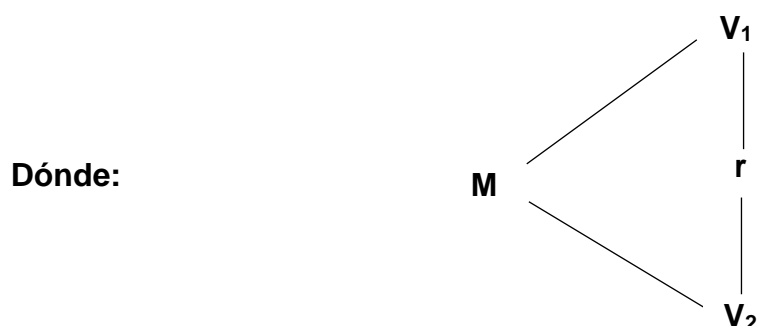
3.1. Tipo y Diseño de la investigación

Hernandez, Fernandez, & Baptista (2014), menciona que el vocablo diseño alude a la planeación o estrategia proyectada para la adquisición de datos que se solicite con el propósito de contestar al planteamiento del problema. El investigador tiene que visibilizar la forma efectiva y precisa de dar respuestas a las interrogantes del análisis, a más de esto seguir con los diseños establecidos. Por medio de este enfoque podemos mencionar que el tipo de investigación es una técnica metódica que pretende buscar la existencia de los objetivos, investigación de relaciones, análisis de pensamientos para ser expuestos con un lenguaje claro y correcto para un fácil entendimiento.

El tipo de investigación que asume este estudio es la básica. **(Vargas, 2009)**, menciona que la investigación aplicada tiene como objetivo ampliar los conocimientos sobre bases ya existentes, por lo que este estudio pretende fortalecer los conocimientos de los lectores e involucrados en esta investigación sobre el liderazgo y las relaciones interpersonales.

En lo concerniente al diseño de la investigación esta toma un diseño no experimental – transversal - correlacional. Es no experimental porque las variables no serán manipuladas bajo ningún sentido, sino que se las analizará de la forma con se presentan para establecer la relación que tiene el comportamiento de la uno con la otra por lo que también sigue el diseño correlacional. El diseño transversal es porque se analiza en un periodo de tiempo ya establecido.

El diseño correlacional asociativo adopta la siguiente estructura:



M= Docentes de una Unidad Educativa de Loja, 2020

V1= Liderazgo educativo

V2= Relaciones interpersonales

r= relación entre Liderazgo educativo y relaciones interpersonales docente

3.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1: Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable 1: Liderazgo educativo	El liderazgo educativo es aquel que influye en otros para hacer cosas que se espera mejorarán los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Todo líder educativo debe tener un oportuno conocimiento de los procesos de la organización, gestionar adecuadamente los conflictos, promoviendo el trabajo en equipo, para fortalecer las relaciones laborales (Riveros, 2017)	El liderazgo educativo se lo analizará mediante sus dimensiones conocimiento organizacional, gestión de conflictos y el trabajo en equipo. Para conocer el nivel de esta variable se empleará el cuestionario como instrumento de la investigación.	Conocimientos Organizacional	Desenvolvimiento en el medio. Adquisición de grandes logros	Ordinal
			Gestión de conflictos	Interactúa en base de la experiencia Resolución de problemas. Formación de criterios éticos Aprender a convivir Mejora la comunicación	
Variable 2:	Es el conjunto de relación entre dos o más personas que crean un medio de	Las relaciones interpersonales estarán base a la	Comunicación efectiva	Promover el trabajo en equipo	Responsabilidad en conjunto Desarrollo de destrezas
				Mejora la comunicación Transmite información clara	

Relaciones interpersonales	comunicación, expresión de sentimientos e ideas. Estas relaciones también son dadas por las oportunidades, diversión de los seres humanos, estas interacciones puede considerarse como el mejor medio de enriquecimiento personal, trato humano y demás. (Ararteko, 2006)	comunicación que se da en la institución, por la habilidad social y el ambiente laboral que se genera en la misma, para conocer el nivel de esta variable se emplea el cuestionario como instrumento de la investigación		Efectividad en el proceso de enseñanza	Ordinal
				Capacidad	
			Habilidad Social	Conducta	
			Ambiente laboral oportuno	Comportamiento	
				Mejor clima laboral	
				Desenvolvimiento eficiente de los docentes	
				Ambiente de aprendizaje oportuno	

Elaborado por: Autora de la investigación

3.3. Población, muestra y muestreo

En este tema es primordial demostrar o examinar la cantidad o espacio que se va a estudiar en base a la investigación planteada.

La población es definida por **López (2004)**, como el conjunto de individuos o componentes de los cuales se requiere analizar en la investigación. Sugiere que al seleccionar la población todos los participantes cuenten con idénticas particularidades, es decir en relación a las variables que van a ser examinadas, puesto que si no existe igualdad en la misma se podrían obtener resultados equívocos. Es decir, es el total del objeto de estudio, donde se establece todas las partes de la población la cual tienen una característica común de estudio y proporciona los datos investigativos. En este estudio la población está compuesta por 35 docentes de una Institución Educativa de Loja, 2020.

González & Salazar (2008) define a la muestra como una fracción de la población, es decir una cantidad de personas o elementos escogidos de forma científica, convirtiéndose a su vez en componentes de un todo. Indicando así que muestra de este estudio es sustraída por el muestreo no probabilístico por conveniencia en donde la población se transforma en la muestra, por motivo de que el número de partícipes es pequeño.

Tabla 2: Muestra de la investigación

Detalle	Varones	Mujeres	Total
Directivo	0	1	1
Docentes	10	24	34
Total	10	25	35

Fuente: Secretaría de una Unidad Educativa de Loja
Elaborado por: La autora de la investigación

Criterio de Inclusión: Docentes con nombramientos provisionales y permanentes y directivo

Criterio de Exclusión: Docentes contratados, conserje, personal administrativo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Cada una de las investigaciones se enfoca en levantar información que presenten datos trascendentales y notorios respecto al propósito que está buscando. Se debe ejecutar de forma inmediata sin pérdida de tiempo y recursos al empezar el escudriñamiento de toda la información.

Según **(Arias, 2012)** indica que las técnicas utilizadas para la recolección de datos que se utilizan en el proceso de la investigación, tienen la finalidad de adquirir datos relevantes y coherentes a la búsqueda.

Para el presente estudio se ha llegado a considerar a la encuesta como la técnica necesaria para la recolección de datos apoyada en el cuestionario como instrumento. Este cuestionario está desarrollado con 18 ítems, el cual 9 corresponde al cuestionario del liderazgo educativo y el restante al de relaciones interpersonales guardando una relación en cuanto a su contenido con las variables, dimensiones e indicadores de estudio. Para el cual se ha plasmado un dialecto comprensible y preciso que admitió un entendimiento al receptor.

La validez del instrumento se la realizó por medio del juicio de expertos por lo que estuvo a cargo de tres expertos profesionales con cuarto nivel de estudios, incluyendo al docente tutor de la actual investigación, fueron ellos los delegados de realizar la verificación del instrumento en cuanto a si los ítems tienen una redacción clara, concisa y coordinada con las variables, dimensiones e indicadores de estudio, además de verificar si las preguntas tienen claridad y coherencia en cuanto a su contenido, por lo que estos profesionales dieron a conocer que el instrumento es válido para aplicar a la muestra.

En cuanto a la confiabilidad se hizo uso del coeficiente del **Alfa de Cronbach**, para lo cual se aplicó una prueba piloto a 15 individuos que tenían características similares a la de la muestra establecida, para elaborar la base de datos con lo que se obtuvo resultados como un $\alpha = 0,80$ y un $\alpha = 0,82$ para el instrumento de la variable liderazgo educativo y el de relaciones interpersonales, pudiendo denotar

que el instrumento está en un nivel alto de confiabilidad, por lo que el cuestionario goza de fiabilidad para recolectar la información.

3.5. Procedimiento

Para la elaboración del presente trabajo de investigación se realiza algunos procedimientos.

- ✓ Conocer el problema que posee el plantel educativo para vincularse con el asunto a explorar.
- ✓ Autorización por parte de las autoridades del plantel para realizar la investigación.
- ✓ Selección de la información para el desarrollo del informe, obtenidos a través de ejemplares, revistas científicas, informes, etc.
- ✓ Elaboración del instrumento para recopilar la información necesaria.
- ✓ Tabular los datos recolectados para llegar a conclusiones verídicas.
- ✓ Organizar y Administrar la Información conseguida conforme a las metas señaladas en la tarea investigativa
- ✓ Diseño de técnicas estratégicas a aplicarse en base a las variables detectadas.

3.6. Método de análisis de datos

En este medio se va a realizar el debido análisis de toda la información recopilada durante la búsqueda de datos. **Hernández, Fernández, & Baptista (2014)**, indica que para realizar el análisis de datos deben ser tomados en consideración métodos prácticos y empíricos que conlleven una serie de pasos a seguir, con la finalidad de conseguir información específica al tema de estudio.

Para realizar el análisis del procedimiento de la hipótesis propuesta en la investigación se emplea el análisis inferencial, por lo que se emplea la prueba de Wilcoxon, lo que expone una aceptación o rechazo de las mismas. Asimismo, se usará las divisiones de criterios que se enfoque en el tema en cuestión a través de un análisis descriptivo, empleando el programa SPSS Statistics 25 y como complemento para la transportación de datos de programa estadístico y diseñar los gráficos utilizaremos el programa Microsoft Excel.

3.7. Aspectos éticos

Es importante para los investigadores que cada uno de los aspectos que estén relacionados en el proceso de recolección de información sean totalmente éticos, para que los mismos den confiabilidad y veracidad de que los datos obtenidos están adecuadamente verificados. Esto quiere decir que la información descubierta no se tienen que utilizar incorrectamente, puesto que los integrantes deben tener la responsabilidad moral en todas sus aportaciones al programa investigativo.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Objetivo general: Determinar la relación entre liderazgo educativo y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020.

Tabla 3: Análisis descriptivo del objetivo general

Liderazgo educativo	Relaciones interpersonales							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	4	11,43%	9	25,71%	3	8,57%	16	45,71%
A veces	5	14,29%	10	28,57%	1	2,86%	16	45,71%
Siempre	0	0,00%	3	8,57%	0	0,00%	3	8,57%
Total	9	25,71%	22	62,86%	4	11,43%	35	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Narváez, Edwin.

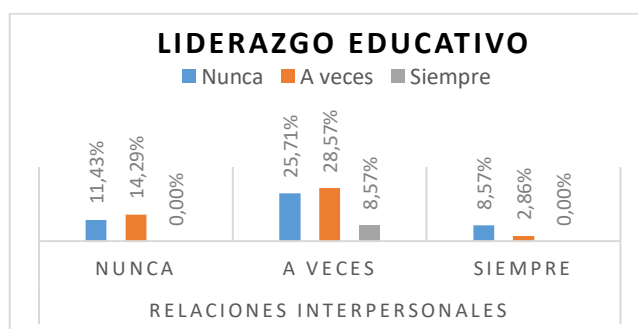


Gráfico 1: Análisis descriptivo del objetivo general
Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Narváez, Edwin.

Descripción: En la tabla 3 se aprecian los resultados de las dos variables de estudio, en lo que respecta al liderazgo educativo se obtiene un porcentaje igualitario de 45,71% en las opciones a veces y nunca, mientras que el 8,57% le corresponde a la opción siempre; en lo que respecta a la variable relaciones interpersonales el 62,86% escogió la opción a veces, el 25,71% la opción nunca y el 11,43% se inclinó por la opción siempre; lo referente a la intersección se observa

que el 28,57% de los encuestados indicaron que a veces las dos variables se dan de manera adecuada en la entidad educativa.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre conocimiento organizacional y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020.

Tabla 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 1

Conocimiento organizacional	Relaciones interpersonales							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	2	5,71%	7	20,00%	3	8,57%	12	34,29%
A veces	7	20,00%	12	34,29%	1	2,86%	20	57,14%
Siempre	0	0,00%	3	8,57%	0	0,00%	3	8,57%
Total	9	25,71%	22	62,86%	4	11,43%	35	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaborado por: Narváez, Edwin.

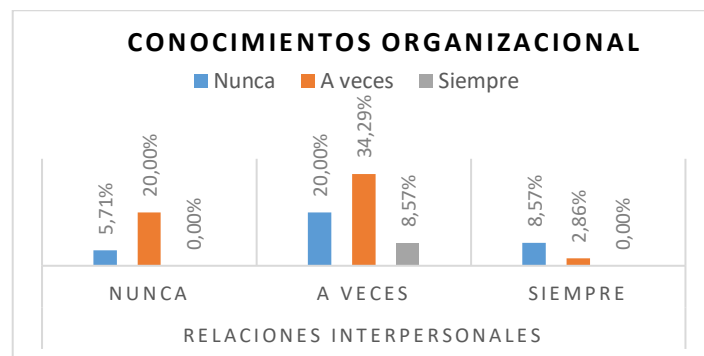


Gráfico 2: Análisis descriptivo del objetivo específico 1

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaborado por: Narváez, Edwin.

Descripción

En la tabla 4 se puede observar los resultados de la variable Relaciones Interpersonales y la dimensión Conocimiento organizacional, donde el porcentaje mayor se inclinó con el 57,14% en la opción a veces, seguida del 34,29% en la opción nunca y un 8,57% en la opción siempre; la intersección de la variable y la dimensión con el porcentaje más alto de 34,29% se da en la opción a veces.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre gestión de conflictos y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020.

Tabla 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 2.

Gestión de conflictos	Relaciones interpersonales							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	5	14,29%	7	20,00%	4	11,43%	16	45,71%
A veces	4	11,43%	12	34,29%	0	0,00%	16	45,71%
Siempre	0	0,00%	3	8,57%	0	0,00%	3	8,57%
Total	9	25,71%	22	62,86%	4	11,43%	35	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Narváez, Edwin.

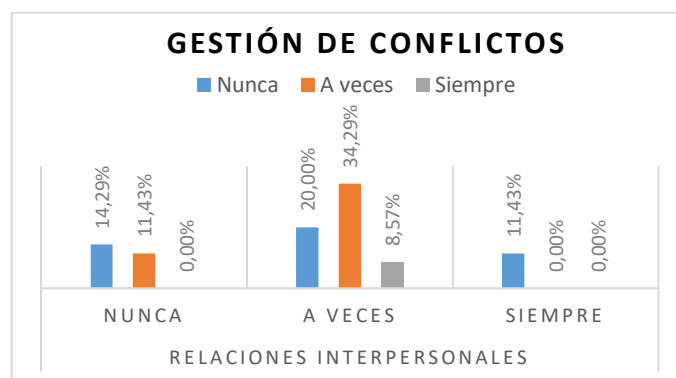


Gráfico 3: Análisis descriptivo del objetivo específico 2
Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Narváez, Edwin.

Descripción

En la tabla 5 se observan los resultados de la variable Relaciones Interpersonales y la dimensión Gestión de conflictos en donde las opciones más seleccionadas por los encuestados en lo que respecta a la dimensión dieron porcentajes igualitarios de 45,71% en las opciones nunca y a veces, mientras que el 8,57% eligió la opción siempre; la intersección de la variable y la dimensión con el porcentaje más alto de 34,29% se da en la opción a veces.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre promover el trabajo en equipo y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020.

Tabla 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 3.

Promover el trabajo en equipo	Relaciones interpersonales							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	4	11,43%	8	22,86%	3	8,57%	15	42,86%
A veces	5	14,29%	12	34,29%	1	2,86%	18	51,43%
Siempre	0	0,00%	2	5,71%	0	0,00%	2	5,71%
Total	9	25,71%	22	62,86%	4	11,43%	35	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Narváez, Edwin.

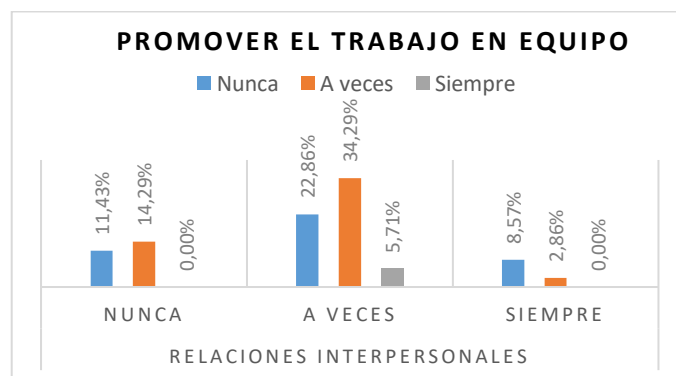


Gráfico 4: Análisis descriptivo del objetivo específico 3
Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Narváez, Edwin.

Descripción

En la tabla 6 se aprecian los resultados de la variable Relaciones Interpersonales y la dimensión Promover el trabajo en equipo, donde la opción más elegida por los docentes respecto a la dimensión fue, el 51,43% en la opción a veces, seguido de 42,86% en la opción nunca y el 5,71% seleccionó la opción siempre; la intersección de la variable y la dimensión con el porcentaje más alto de 34,29% se da en la opción a veces.

Objetivo específico 4: Determinar es la relación entre liderazgo educativo y comunicación efectiva de una institución educativa de Loja 2020.

Tabla 7: Análisis descriptivo del objetivo específico 4.

Liderazgo educativo	Comunicación efectiva							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	7	20,00%	7	20,00%	2	5,71%	16	45,71%
A veces	4	11,43%	12	34,29%	0	0,00%	16	45,71%
Siempre	0	0,00%	3	8,57%	0	0,00%	3	8,57%
Total	11	31,43%	22	62,86%	2	5,71%	35	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Narváez, Edwin.

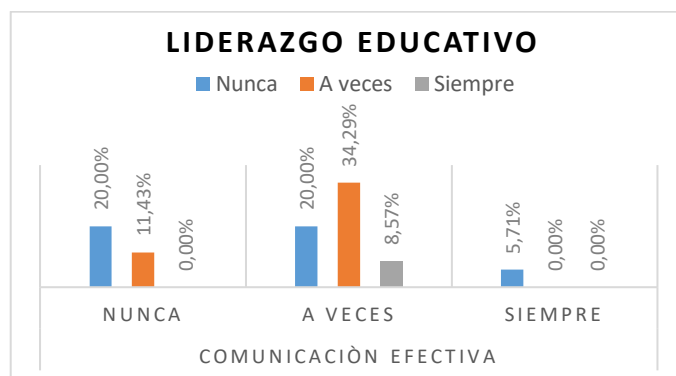


Gráfico 5: Análisis descriptivo del objetivo específico 4

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Narváez, Edwin.

Descripción

En la tabla 7 se observan los resultados de la variable Liderazgo educativo y la dimensión comunicación efectiva, donde la opción a veces fue la más escogida por los docentes en relación a la dimensión alcanzando en un 62,86%, por otro lado, el 31,43% escogieron la opción nunca y el 5,71% seleccionó la opción siempre; la intersección de la variable y la dimensión con el porcentaje más alto de 34,29% se da en la opción a veces.

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre liderazgo educativo y habilidad Social de una institución educativa de Loja 2020.

Tabla 8: Análisis descriptivo del objetivo específico 5.

Liderazgo educativo	Habilidad Social							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	5	14,29%	8	22,86%	3	8,57%	16	45,71%
A veces	4	11,43%	11	31,43%	1	2,86%	16	45,71%
Siempre	1	2,86%	2	5,71%	0	0,00%	3	8,57%
Total	10	28,57%	21	60,00%	4	11,43%	35	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Narváez, Edwin.

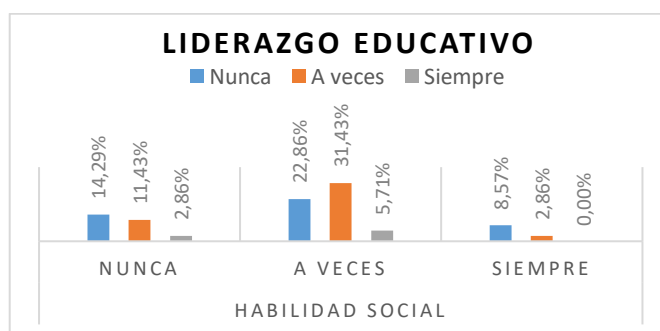


Gráfico 6: Análisis descriptivo del objetivo específico 5.
Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Narváez, Edwin.

Descripción

En la tabla 8 se observan los resultados de la variable liderazgo educativo y la dimensión habilidad social, donde la opción más escogida por los encuestados en relación a la dimensión es la opción a veces con el 60% seguida por el 28,57% en la opción nunca y el 11,43% seleccionó la opción siempre; la intersección de la variable y la dimensión con el porcentaje más alto de 31,43% se da en la opción a veces.

Objetivo específico 6: Determinar la relación entre liderazgo educativo y ambiente laboral oportuno de una institución educativa de Loja 2020.

Tabla 9: Análisis descriptivo del objetivo específico 6.

Liderazgo educativo	Ambiente laboral oportuno							
	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	4	11,43%	10	28,57%	2	5,71%	16	45,71%
A veces	4	11,43%	11	31,43%	1	2,86%	16	45,71%
Siempre	3	8,57%	0	0,00%	0	0,00%	3	8,57%
Total	11	31,43%	21	60,00%	3	8,57%	35	100,00%

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Narváez, Edwin.

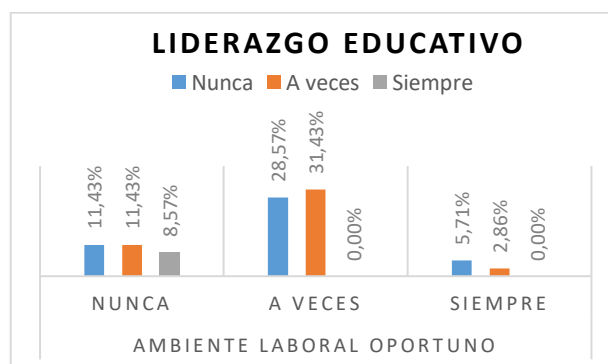


Gráfico 7: Análisis descriptivo del objetivo específico 6.
Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Narváez, Edwin.

Descripción

En la tabla 6 se aprecia los resultados de la variable Liderazgo educativo y la dimensión Ambiente laboral oportuno, donde la opción más escogida por los encuestados en relación a la dimensión alcanzó el 60% en la opción a veces, seguida del 31,43% en la opción nunca y el 8,57% seleccionó la opción siempre; en cuanto a la intersección de la variable y la dimensión con el porcentaje más alto de 31,43% se da en la opción a veces.

4.2. Análisis inferencial

Hipótesis general

Tabla 10: Prueba de normalidad de la hipótesis general

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo educativo	0,759	35	0,000
Relaciones interpersonales	0,761	35	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Narváez, Edwin.

Tabla 11: Contraste de la hipótesis general

Correlaciones		Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Liderazgo educativo	0,657
	Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	0,008
	N	35

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Narváez, Edwin.

Descripción

En la tabla 10 se exhiben los resultados de la prueba de normalidad de la hipótesis general en donde en base a la significancia $0,000 < 0,05$ por lo que se evidencia que los datos no siguen una distribución normal, en este sentido para conocer el nivel de correlación se emplea el coeficiente de Spearman el cual los resultados se aprecian en la tabla 11 en donde indica que el nivel de correlación $Rho=0,657$ es decir que está en un nivel moderado, en cuanto a la significancia se consiguió un valor de $0,008 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Hipótesis específica 1

Tabla 12: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 1

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones interpersonales	0,761	35	0,000
Conocimiento organizacional	0,762	35	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Narváez, Edwin.

Tabla 13: Contraste de la hipótesis específica 1

Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Conocimiento organizacional	
		Coeficiente de correlación	0,694
		Sig. (bilateral)	0,026
		N	35

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Narváez, Edwin.

Descripción

En la tabla 12 se observan los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk de la variable Relaciones Interpersonales y la dimensión Conocimiento organizacional en donde la significancia es $0,000 < 0,05$ por lo que indica que los datos no siguen una distribución normal, por tanto para conocer el nivel de correlación se emplea el coeficiente de Spearman, en donde en la tabla 13 se puede observar los resultados indican que el nivel de correlación $Rho=0,694$, es decir que está en un nivel moderado, en cuanto a la significancia se obtuvo un valor de $0,026 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que menciona que si existe relación entre la variable Relaciones Interpersonales y la dimensión Conocimiento organizacional.

Hipótesis específica 2

Tabla 14: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 2

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones interpersonales	0,761	35	0,000
Gestión de conflictos	0,759	35	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaborado por: Narváez, Edwin.

Tabla 15: Contraste de la hipótesis específica 2

Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Gestión de conflictos	
		Coeficiente de correlación	0,758
		Sig. (bilateral)	0,039
		N	35

Fuente: Instrumento de la investigación

Elaborado por: Narváez, Edwin.

Descripción

En la tabla 14 indican los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk de la variable Relaciones Interpersonales y la dimensión Gestión de conflictos en donde la significancia es $0,000 < 0,05$ por lo que indica que los datos no siguen una distribución normal, por tanto para conocer el nivel de correlación se emplea el coeficiente de Spearman, en donde en la tabla 15 se puede observar los resultados que indican que el nivel de correlación $Rho=0,758$, es decir que está en un nivel alto, en cuanto a la significancia se obtuvo un valor de $0,039 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que menciona que si existe relación entre la variable relaciones interpersonales y la dimensión gestión de conflictos.

Hipótesis específica 3

Tabla 16: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 3

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones interpersonales	0,561	35	0,000
Promover el trabajo en equipo	0,545	35	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Narváez, Edwin.

Tabla 17: Contraste de la hipótesis específica 3

Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Promover el trabajo en equipo	
		Coeficiente de correlación	0,770
		Sig. (bilateral)	0,039
		N	35
		N	35

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Narváez, Edwin.

Descripción

En la tabla 16 indican los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk de la variable Relaciones Interpersonales y la dimensión Promover el trabajo en equipo en donde la significancia es $P=0,000 < 0,05$ por lo que indica que los datos no siguen una distribución normal, por tanto para conocer el nivel de correlación se emplea el coeficiente de Spearman, en donde en la tabla 17 se puede observar los resultados que indican que el nivel de correlación $Rho=0,770$, es decir que está en un nivel alto, en cuanto a la significancia se obtuvo un valor de $0,039 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que menciona que si existe relación entre la variable relaciones interpersonales y la dimensión promover el trabajo en equipo.

Hipótesis específica 4

Tabla 18: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 4

Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo educativo	0,759	35	0,000
Comunicación efectiva	0,727	35	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Narváez, Edwin.

Tabla 19: Contraste de la hipótesis específica 4

		Comunicación efectiva
Rho de Spearman	Liderazgo educativo	Coeficiente de correlación 0,761
		Sig. (bilateral) 0,034
		N 35

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Narváez, Edwin.

Descripción: En la tabla 18 se evidencian los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk de la variable Liderazgo educativo y la dimensión Comunicación efectiva en donde la significancia es $0,000 < 0,05$ por lo que indica que los datos no siguen una distribución normal, por tanto para conocer el nivel de correlación se emplea el coeficiente de Spearman; en la tabla 19 se puede apreciar los resultados del nivel de correlación $Rho=0,761$, indicando que está en un nivel alto, para el contraste de la hipótesis se observa la significancia en donde se obtuvo un valor de $0,034 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que menciona que existe relación entre la dimensión Liderazgo educativo y la dimensión Comunicación efectiva.

Hipótesis específica 5

Tabla 20: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 5

Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo educativo	0,759	35	0,000
Habilidad Social	0,770	35	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Narváez, Edwin.

Tabla 21: Contraste de la hipótesis específica 5

Rho de Spearman	Liderazgo educativo	Habilidad Social	
		Coeficiente de correlación	0,668
		Sig. (bilateral)	0,040
		N	35

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Narváez, Edwin.

Descripción

En la tabla 20 se evidencian los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk de la variable Liderazgo educativo y la dimensión Habilidad social en donde la significancia es $0,000 < 0,05$ por lo que indica que los datos no siguen una distribución normal, por tanto para conocer el nivel de correlación se emplea el coeficiente de Spearman; en la tabla 21 se puede observar los resultados del nivel de correlación $Rho=0,668$, indicando que está en un nivel moderado, para el contraste de la hipótesis se observa la significancia en donde se obtuvo un valor de $0,040 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que menciona que existe relación entre la dimensión Liderazgo educativo y la dimensión Habilidad social.

Hipótesis específica 6

Tabla 22: Prueba de normalidad de la hipótesis específica 6

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo educativo	0,759	35	0,000
Ambiente laboral oportuno	0,756	35	0,000

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Narváez, Edwin.

Tabla 23: Contraste de la hipótesis específica 6

Rho de Spearman	Liderazgo educativo		Ambiente laboral oportuno
		Coeficiente de correlación	0,861
		Sig. (bilateral)	0,013
		N	35

Fuente: Instrumento de la investigación
Elaborado por: Narváez, Edwin.

Descripción

En la tabla 22 se evidencian los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk de la variable Liderazgo educativo y la dimensión Ambiente laboral oportuno en donde la significancia es $P=0,000 < 0,05$ por lo que indica que los datos no siguen una distribución normal, por tanto para conocer el nivel de correlación se emplea el coeficiente de Spearman; en la tabla 23 se puede observar los resultados del nivel de correlación $Rho=0,861$, indicando que está en un nivel alto, para el contraste de la hipótesis se observa la significancia en donde se obtuvo un valor de $0,013 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que menciona que existe relación entre la dimensión Liderazgo educativo y la dimensión Ambiente laboral oportuno.

V. DISCUSIÓN

Este enfoque de la discusión se trabaja en base a los objetivos el cual busca determinar la relación entre liderazgo educativo y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020, en la tabla 11 mediante el coeficiente de Spearman se conoce que el nivel de correlación es moderado con un $Rho=0,657$ y una significancia $0,008 < 0,05$ se acepta la hipótesis de la investigación afirmando que existe relación entre las variables de estudio, lo que concuerda con lo expuesto por **Becerra (2016)** en el que se enfocó en estudiar al liderazgo como mejora de las relaciones interpersonales en las entidades educativas, con una metodología de investigación documental, en donde llegó a la conclusión que el director es el un ente principal en cuanto al fortalecimiento de las relaciones interpersonales en cualquier ámbito. Entendiendo así se toma en cuenta el análisis de **Stogdill (2006)** en el que explica que no es un problema de status o posesión de bienes. Más bien se enfoca en la combinación de las maneras de trabajo entre los individuos de un grupo, en el cual el líder gana un status debido a la participación efectiva y la demostración continua para cumplir con el trabajo en equipo y finalizar de manera exitosa. el coeficiente de Spearman, en donde en la tabla 13 se puede observar los resultados indican que el nivel de correlación $Rho=0,694$, es decir que está en un nivel moderado, en cuanto a la significancia se obtuvo un valor de $0,026 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que menciona que si existe relación entre la variable Relaciones Interpersonales y la dimensión Conocimiento organizacional.

En lo concerniente a: Determinar la relación entre conocimientos organizacionales y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020, en la tabla 13 mediante el coeficiente de Spearman se conoce que el nivel de correlación es moderado con un $Rho=0,694$ y una significancia $0,026 < 0,05$ se acepta la hipótesis de la investigación afirmando que existe relación entre la dimensión y la variable mencionada. Lo que concuerda con una investigación con las mismas características realizada por **Nonaka y Takeuchi (2005)** en donde explica que el conocimiento puede llevar hacia el éxito a las instituciones ya que una entidad con la suficiente información sobre cómo saber manejarse y desenvolverse en el medio,

adquiere grandes logros, para esto es necesario tener base en las relaciones interpersonales para la cual se consideró lo expuesto por **Ararteko (2006)** el en que puntualiza que es el conjunto de relación entre dos o más personas que crean un medio de comunicación, expresión de sentimientos e ideas. Estas relaciones también son dadas por las oportunidades, diversión de los seres humanos, estas interacciones pueden considerarse como el mejor medio de enriquecimiento personal, trato humano y demás. Entendiendo así la importancia de tener conocimientos organizacionales fundamentales puede llevar a manejarse con facilidad en el medio que desee relacionarse con otros individuos.

De la misma manera en cuanto a: Determinar la relación entre gestión de conflictos y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020, en la tabla 15 mediante el coeficiente de Spearman se conoce que el nivel de correlación es alto con un $Rho=0,758$ y una significancia $0,039 < 0,05$ se acepta la hipótesis de la investigación afirmando que existe relación entre la dimensión y la variable de estudio, lo que tiene coherencia en base a lo expuesto por **Deutsch, Coleman y Marcus (2006)** en el que especifica que la gestión de conflictos es el hecho encaminado con criterios éticos que ayudan el aprender a convivir y el aprender a ser, en la solución de un problema o conflicto interpersonal que se ha involucrado en las esferas institucionales. Dado que la problemática actual en las instituciones también se presenta por medio de los conflictos internos (Docentes, alumnos, directivos, etc.) y externos (problemas sociales, políticos, comunitarios.) para la cual es primordial encontrar factores que ayuden con la resolución de dichos problemas para fortalecer las relaciones interpersonales. Por ende, el docente debe saber relacionarse de manera interpersonal en el plantel sin ninguna represión para lograr así la confianza de poder gestionar conflictos presentados de diversas índoles.

En lo que respecta a: Determinar la relación entre promover el trabajo en equipo y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020 en la tabla 17 mediante el coeficiente de Spearman se conoce que el nivel de correlación es alto con un $Rho=0,770$ y una significancia $0,039 < 0,05$ se acepta la hipótesis de la investigación afirmando que existe relación entre la dimensión y la variable de estudio, lo que concuerda con **Robbins & Coulter (2014)** que define como trabajo

en equipo a la labor que se realiza en grupo quienes laboran exhaustivamente en un objetivo en común y específico, aportando todas las fuerzas positivas, responsabilidad mutua e individual y demás destrezas necesarias, además estas fortalecen las relaciones entre los individuos. Por ende, el gestor educativo debe crear la necesidad de trabajar en conjunto con los demás para la realización de las tareas, facilitando así la interacción de todos los docentes y alumnos en mejorar las relaciones que se establezcan.

En cuanto a: Determina la relación entre liderazgo educativo y comunicación efectiva de una institución educativa de Loja 2020, en la tabla 19 mediante el coeficiente de Spearman se conoce que el nivel de correlación es alto con un $Rho=0,761$ y una significancia $0,034 < 0,05$ se acepta la hipótesis de la investigación afirmando que existe relación entre la variable y la dimensión antes mencionada, lo que concuerda con un estudio realizado por **Riveros (2017)** en el cual puntualiza que el liderazgo educativo es aquel que influye en otros para hacer cosas que se espera que los resultados de aprendizaje de los estudiantes mejoren. Todo líder educativo debe tener un oportuno conocimiento de los procesos de la organización. Por otra parte también tiene concordancia con **Williams Palacios (2017)** que especifica que la comunicación es el método que usa el ser humano para notificar y manifestar lo que desea sacar de su interior, siendo estos, ideas, pensamientos o sentimientos. Esta es una manera de transmitir el mensaje claro y entendible para el oyente sin que haya confusión o malas interpretaciones. En base a esto es importante mencionar que el director debe hacer un buen rol de líder impulsando así entre las personas la manera de trabajar por medio de una buena comunicación efectiva, para facilitar el trabajo y evitar posibles errores ocasionados por la falta de información, para ello el canal comunicativo cumple un papel importante.

En lo que respecta a: Determina la relación entre liderazgo educativo y habilidad Social de una institución educativa de Loja 2020. en la tabla 21 mediante el coeficiente de Spearman se conoce que el nivel de correlación es moderado con un $Rho=0,668$ y una significancia $0,040 < 0,05$ se acepta la hipótesis de la investigación afirmando que existe relación entre la variable y la dimensión antes

mencionada. Lo que concuerda con un estudio realizado por, **Rich y Schroeder (2004)** que menciona que el líder directivo debe tener la habilidad de buscar, conservar y mejorar el reforzamiento en la parte interpersonal por medio de la expresión de sentimientos o deseos, dicha expresión se arriesga a la pérdida de la aceptación o incluso al castigo. El estudio de las habilidades sociales muestra que las conductas y capacidades que tienen los docentes es importante para tener relaciones positivas con el entorno estudiantil. Debido a esto el líder educativo debe fomentar y enseñar la importancia que tiene el desempeñar y crear una habilidad social en los salones de clases por parte del docente

En lo que corresponde a: Determinar la relación entre liderazgo educativo y ambiente laboral oportuno de una institución educativa de Loja 2020, en la tabla 23 mediante el coeficiente de Spearman se conoce que el nivel de correlación es alto con un $Rho=0,861$ y una significancia $0,013 < 0,05$ se acepta la hipótesis de la investigación afirmando que existe relación entre la variable y la dimensión antes mencionada, lo que coincide con lo expuesto por **Chiavenato (2008)** en el que especifica que este se enfoca en el espacio entre los individuos de una entidad. Esto está sujeto a la motivación de los docentes e indica las propiedades motivacionales del clima institucional. La cual tiene de ventaja ganar la satisfacción personal y laboral, teniendo desventaja cuando no alcanza a satisfacer dichas necesidades. Por ende, el director educativo debe buscar adecuar las instalaciones del plantel y mejorar el nivel de clases impartidas por los maestros para lograr la satisfacción de todas las partes involucradas.

VI. CONCLUSIONES

- Existe una relación moderada entre liderazgo educativo y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020, resultados que se observan en la tabla 11, donde indica que $Rho=0,657$ y una sig. $0,008 < 0,05$.
- Existe una relación moderada entre conocimiento organizacional y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020, resultados que se observan en la tabla 13, donde indica que $Rho=0,694$ y una sig. $0,026 < 0,05$.
- Existe una relación alta entre gestión de conflictos y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020, resultados que se aprecian en la tabla 15, donde indica que $Rho=0,758$ y una sig. $0,039 < 0,05$.
- Existe una relación alta entre promover el trabajo en equipo y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020, resultados que se aprecian en la tabla 17, donde indica que $Rho=0,770$ y una sig. $0,039 < 0,05$.
- Existe una relación alta entre liderazgo educativo y comunicación efectiva de una institución educativa de Loja 2020, resultados que se aprecian en la tabla 19, donde indica que $Rho=0,761$ y una sig. $0,034 < 0,05$.
- Existe una relación moderada entre liderazgo educativo y Habilidad social de una institución educativa de Loja 2020, resultados que se aprecian en la tabla 21, donde indica que $Rho=0,668$ y una sig. $0,040 < 0,05$.
- Existe una relación alta entre liderazgo educativo y ambiente laboral oportuno de una institución educativa de Loja 2020, resultados que se aprecian en la tabla 23, donde indica que $Rho=0,861$ y una sig. $0,013 < 0,05$.

VII. RECOMENDACIONES

Al director y a los maestros de la Institución educativa trabajar equipo para logran una buena comunicación afectiva que permita mejorar el nivel en las relaciones interpersonales, con el fin de lograr alcanzar un excelente liderazgo educativo que conlleve a un buen servicio educativo.

A los docentes informarse constantemente sobre el manejo y desenvolvimiento del entorno, lo que permita interpretar el interés de cada uno de los integrantes de la institución manteniendo buenas relaciones interpersonales que influyan en el desarrollo de habilidades para lograr metas propuestas.

A los directivos transmitir un ambiente ameno en la comunidad educativa a través de talleres recreativos que permita una convivencia positiva y faciliten la solución de problemas, buscando así mejorar las relaciones interpersonales debido a que juntos pueden llegar alcanzar grandes cambios.

A los docentes innovar estrategias que permitan promover el trabajo en equipo, desarrollando habilidades que ayuden a una mejor comunicación para el cumplimiento de los objetivos.

Al líder educativo prepararse contantemente en su rol de liderazgo para poder desempeñar bien sus responsabilidades y dirija de forma correcta quienes están a su cargo, transmitiendo seguridad efectividad en el proceso de enseñanza.

Al docente socializar temas de fortalecimiento de solución de problemas que puedan presentarse a futuro y así mejorar las habilidades sociales que faciliten un comportamiento acorde al momento que se presenta.

Al directivo desarrollar programas recreativos con el fin de proporcionar un ambiente laboral agradable que facilite el cumplimiento de los objetivos, fomentando el desenvolvimiento eficiente de los docentes logrando una educación inclusiva de calidad y calidez.

REFERENCIAS

- Alvaréz, C. (2014). *Management, leadership and values in the administration of the educational center of the "UNESCO" teaching school*. España: Universidad técnica particular de Andora.
- Arar, K., Haj, I., Abramovitz, R., & Oplatka, I. (2016). Ethical leadership in education and its relation to ethical decision-making: The case of Arab school leaders in Israel. *Journal of Educational Administration*. ISSN: 0957-8234, 54(6), pp 647-660.
- Ararteko. (2006). *Convivencia y Conflicto de los centro Educativos*. Elena Martin: Graficas Santa Maria.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigacion*. Venezuela: Editorial Episteme.
- Auvinen, T., Lämsä, A., Sintonen, T., & Takala, T. (2012). Leadership Manipulation and Ethics in Storytelling. *J Bus Ethics Journal of Business Ethics*, pp 415-431.
- Bantwini, B. (2012). Primary school science teachers' perspectives regarding their professional development: Implications for school districts in South Africa. *Professional Development in Education Journal*, 38(4), pp 517–532.
- Becerra, C. (2016). Liderazgo del Directivo para Mejorar Relaciones Interpersonales en Personal de Organizaciones Educativas. *Journal article (Paginated)*. ISSN: 2542-2987, 1(1), pp 20-35.
- BRIONES CÁRCAMO MAIRA JUDITH, F. C. (2016). *INCIDENCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LA CALIDAD DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR DE LOS ESTUDIANTES DE BÁSICA MEDIA, EN LA UNIDAD EDUCATIVA FISCAL DR EMILIO UZCÁTEGUI GARCÍA DE GUAYAQUIL EN EL AÑO 2015*. Guayaquil.
- Cantos, M., & Reyes, J. (2018). The new model on educational management and its impact on the education in primary schools in the parish of Cañar, Ecuador. *Revista Killkana Sociales*. ISSN 2528-8008, 2(4), pp 76-99.

- Chiavenato, I. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc w Hill.
- Córnejo, J. (2014). Professional practices in initial Teacher education: analysis and optimization of its contributions to those who learn and to those who teach to learn "to teach". *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 40(Especial), pp 76-89.
- Davenport, T., & Laurence. (2001). *Conocimiento en Accion*. México: Preventive Hall.
- De la Ese, N. (2017). *Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la institución educativa Nueva Aurora del Cantón Daule*. Daule-Ecuador: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Deng, F., Chai, C., Tsai, C., & Lee, M. (2014). The relationships among Chinese practicing teachers' epistemic beliefs, pedagogical beliefs and their beliefs about the use of ICT. *Journal of Educational Technology & Society*, 17(2), pp 245–256.
- Deutsch, M., Coleman, P., & Marcus, E. (2006). *The Handbook of Conflicts Resolutions*. Jossey- Bass.
- Earley, P., & Greany, T. (2017). *School Leadership and Education System Reform*. London: Bloomsbury.
- García, A., & Ferreira, G. (2005). School coexistence in the classroom. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), pp 163-183.
- García, J. (2011). Competency-based educational model. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 11(3), pp 1-24.
- García, J. (2016). *Leadership in school management, Republic of Ecuador*. Manta, Ecuador: Universidad Laica "Eloy Alfaro".
- Gewasari, M. (2016). The Effect of Teacher Competence, Principal Pedagogical Leadership, School Spiritual Organizational Culture , Job Satisfaction of Teacher Development, Achievement Motivation toward Teacher Performance of Public Senior High School in Deli Serdang District. *IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 21(10), pp 29-38.

- González, R., & Salazar, F. (2008). *Aspectos básicos del estudio de muestra y población para la elaboración de los proyectos de investigación*. Cumaná: Universidad de oriente núcleo de Sucre .
- Greatbatch, D., & Tate, S. (2018). Teaching, leadership and governance in Further Education. *Social Science in Government*, pp 1-115.
- Guaina, C. (2017). *Las Relaciones Interpersonales entre Docentes*. San Juan de los Morros, Venezuela: Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales "Romulo Gallegos".
- Hellström, L. (2019). School effectiveness in Sweden: psychometric properties of an instrument to measure pedagogical and social climate (PESOC) focusing on pedagogical leadership. *International Journal of Leadership in Education*.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Landy, F., & Conte, J. (2005). *Psicología Industria*. España: McGraw Hill.
- León, F. (2014). *About the reflective thought also known as the critical thinking*. Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(8), pp 69-74.
- Marina-SEMAR, S. d. (2005). *Universidad Naval*. Retrieved from Universidad Naval: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/133491/METODOLOGIA_DE_INVESTIGACION.pdf
- Mestre, M., Tur, M., Samper, P., & Nácher, M. (2007). *Rearing styles in adolescence: Their relation with prosocial behavior*. España: Universidad de Valencia.
- Morales, I., Torres, B., & Rendón, I. (2018). The educational leadership of the University of Guayaquil. *Conrado*. ISSN 1990-8644, 14(63), pp 54-63.
- Nonaka, & Takeuchi. (2005). *Un Modelo para la Gestión de un Conocimiento Organizacional*. Japon: Oxford.

- O'Leary, M., Smith, R., Cui, V., & Dakka, F. (2019). The role of leadership in prioritising and improving the quality of teaching and learning in further education. *VOCED plus*, pp 205.
- Raiola, G. (2017). Motor learning and teaching method. *Journal of Physical Education and Sport*, 17(5), pp 2239 - 2243.
- Rich, & Schroeder. (2004). *Something Rich & Strange*. Harper & Row.
- Rivera, J. (2015). *Estilos de liderazgo y relaciones interpersonales de los docentes del nivel primario de las instituciones educativas públicas del distrito de Huaura*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Riveros, B. (2017). *Educational Leadership: an organizational management model*. Chile: REVISTA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y TECNOLOGÍA.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. Mexico: Pearson.
- ROXANA, I. C. (2014). *GESTIÓN ACADÉMICA Y LIDERAZGO EN LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA "13 DE ABRIL" DEL CANTÓN VENTANAS, AÑO 2012. DISEÑO DE UN SISTEMA DE CAPACITACIÓN EN LIDERAZGO DOCENTES*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Sampieri, H. (2012). *Metodología de la investigación*. México D. F.: Mc Graw Hill Education.
- Santori, A. (2019). *El rol de las relaciones interpersonales y el liderazgo educativo análisis de revisión y entrevista a un líder educativo sobresaliente en su desempeño*. Medellín, Colombia: Research.
- Shek, D., Ngai, G., & Chan, S. (2017). *Service-Learning for Youth Leadership*. Hong Kong: Springer.
- Sierra, G. (2018). Educational leadership in the 21st century from the perspective of sustainable entrepreneurship. *Rev. esc.adm.neg*, pp 111-128.
- Stephen, A. (2015). Educational leadership: Keys for a better school. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*. ISSN 0717-7798, 9(2), pp 123-147.

- Stogdill, R. (2006). *Liderazgo, Gerencia y Carisma*. Mexico: Cengage.
- Thompson, S. (2018). Teaching Storytelling as a Leadership Practice. *Journal of Leadership Education*, 17(1), pp 132 - 140.
- Tondeur, J., Braak, J. v., Ertmer, P., & Ottenbreit, A. (2017). Understanding the relationship between teachers' pedagogical beliefs and technology use in education: a systematic review of qualitative evidence. *Educational Technology Research and Development*, 65, pp 555–575.
- Torrealba, M., & Mendoza, J. (2019). Communication skills as an optimizing element of interpersonal relationships between directive staff and teachers. *Revista de Educación*. ISSN 1853-1326, pp. 112-124.
- Traverso, P., Williams, B., & Palacios, I. (2017). *La Comunicacin Efectiva Como Elementos de Exitos en los Negocios*. Ecuador: Universidad Ecotec.
- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, pp 155-165.
- Vásquez, E. (2018). *Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 Carlos Alberto Olivares. Chepén – 2017. Tesis de Maestría en Administración de la Educación*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

Anexo 1: Ficha del instrumento

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

GESTIÓN EDUCATIVA Y CALIDAD DE SERVICIO

NOMBRE: Narváez Narváez Galván, Edwin Fabián

OBJETIVOS: Establecer los niveles de Liderazgo educativo y relaciones interpersonales para determinar la relación existente.

AUTOR ORIGINAL: Br. Narváez Narváez Galván, Edwin Fabián

DURACIÓN: 3 días

SUJETOS DE APLICACIÓN: 35 docentes

PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

Puntuación numérica	Rango o nivel
1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

Anexo 2: Instrumento

CUESTIONARIO PARA CONOCER LIDERAZGO EDUCATIVO Y RELACIONES INTERPERSONALES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LOJA, 2020.				
Dirigido al personal docente de una institución educativa de Loja, 2020.				
ESTIMADO (A): Lo saludo cordialmente, y al mismo tiempo le pido responde las siguientes preguntas, marcando con una X una de las 5 alternativas que creas conveniente. Recuerde que esta encuesta es totalmente anónima.				
Nº	ÍTEMS	Opciones de Respuestas		
		Nunca	A veces	Siempre
Variable 1 Liderazgo educativo		1	2	3
D1: Conocimientos Organizacional				
1	Obtener todos los conocimientos organizacionales permite al docente ser un líder efectivo para desenvolverse en el medio en el que se desarrolla.			
2	El liderazgo educativo permite tener todos los conocimientos de la organización para un desempeño eficiente y adquirir grandes logros educativos.			
3	Los docentes logran tener los conocimientos necesarios en base a la experiencia ganada liderando a los estudiantes en el salón de clases.			
D2: Gestión de conflictos		1	2	3
4	Los miembros educativos desarrollan un papel de líder para gestionar los conflictos académicos mediante la resolución de problemas.			
5	El instituto fomenta al docente el liderazgo y a formar sus criterios éticos en base a la necesidad y conflictos que se presenta en el entorno			
6	En la institución se fomenta el aprender a convivir entre docentes y estudiantes para alcanzar los objetivos y resolver problemas diarios.			
D3: Promover el trabajo en equipo		1	2	3
7	El liderazgo educativo en el plantel enseña a promover el trabajo en equipo la cual mejora la comunicación entre los individuos y los resultados esperados son eficientes.			
8	Los maestros y directores trabajan en equipo distribuyéndose las responsabilidades de cada tarea asignada.			
9	Las actividades pedagógicas de la institución son lideradas por el gestor promoviendo el trabajo en equipo de los docentes y alumnos para que cada uno desarrolle sus destrezas de manera efectiva.			

Variable 2: Relaciones interpersonales		1	2	3
D1: Comunicación efectiva				
1	El docente busca mejorar la comunicación en su entorno para que las relaciones interpersonales sean el mejor camino para alcanzar las metas.			
2	El gestor educativo busca tener una comunicación efectiva al transmitir la información clara y precisa del trabajo a realizarse.			
3	Las relaciones interpersonales manejada en el plantel con lleva a tener una buena comunicación y alcanzar la efectividad en el proceso de enseñanza.			
D2: Habilidad Social		1	2	3
4	Los estudiantes alcanzan a tener habilidades sociales y la capacidad de desenvolverse en el ámbito académico debido a la correcta enseñanza de sus maestros.			
5	Las relaciones interpersonales en el instituto muestran la conducta de cada individuo en su desenvolvimiento.			
6	En la institución se mide el comportamiento y las habilidades de las personas a través de sus resultados			
D3: Ambiente laboral oportuno.		1	2	3
7	Las relaciones interpersonales buscan crear un ambiente laboral oportuno para el desarrollo de los estudiantes mejorando el clima en el ámbito académico			
8	Los docentes tienen un eficiente desenvolvimiento dando enseñanza de calidad y mejorando el ambiente para los estudiantes.			
9	Levar una relación interpersonal oportuna es conocer las necesidades presentadas en la enseñanza y así poder crear un ambiente de aprendizaje oportuno para el alumno.			

Gracias por su colaboración

Anexos 3: Matriz de validez del instrumento



MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título de la tesis: Liderazgo educativo y relaciones interpersonales de una Institución Educativa de Loja 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo educativo El liderazgo educativo es aquel que influye en otros para hacer cosas que se espera mejorarán los resultados de aprendizaje de los estudiantes (Riveros, 2017)	Conocimientos Organizacional La creación de conocimientos organizacional debe idealizarse como un transcurso que se forma por el conocimiento creado individualmente y lo determina como parte del grupo de conocimientos de la organización.	Desarrollo en el medio.	Obtener todos los conocimientos organizacionales permite al docente ser un líder efectivo para desenvolverse en el medio en el que se desarrolla.				X		X		X		X		
		Adquisición de grandes logros	El liderazgo educativo permite tener todos los conocimientos de la organización para un desempeño eficiente y adquirir grandes logros educativos.				X		X		X		X		
		Interactúa en base de la experiencia	Los docentes logran tener los conocimientos necesarios en base a la experiencia ganada liderando a los estudiantes en el salón de clases.				X				X		X		
		Gestión de conflictos	Los miembros educativos desarrollan un papel de líder para gestionar los conflictos académicos mediante la resolución de problemas.				X		X		X		X		
		Formación de criterios éticos	El instituto fomenta al docente el liderazgo y a formar sus criterios éticos en base a la necesidad y conflictos que se presenta en el entorno.				X		X		X		X		

		Aprender a convivir	En la institución se fomenta el aprender a convivir entre docentes y estudiantes para alcanzar los objetivos y resolver problemas diarios.				X		X		X		X		
	Promover el trabajo en equipo Se define como trabajo en equipo a un grupo de personas que laboran exhaustivamente en un objetivo en común y específico, aportando todas las fuerzas positivas, responsabilidad mutua e individual y demás destrezas necesarias.	Mejora la comunicación	El liderazgo educativo en el plantel enseña a promover el trabajo en equipo la cual mejora la comunicación entre los individuos y los resultados esperados son eficientes.				X		X		X		X		
		Responsabilidad en conjunto	Los maestros y directores trabajan en equipo distribuyéndose las responsabilidades de cada tarea asignada.				X		X		X		X		
		Desarrollo destrezas	Las actividades pedagógicas de la institución son lideradas por el gestor promoviendo el trabajo en equipo de los docentes y alumnos para que cada uno desarrolle sus destrezas de manera efectiva.				X		X		X		X		



Mgtr.: Quintuña Alvarado Patricia Alexandra

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Escala Valorativa del liderazgo educativo"

OBJETIVO: Conocer la escala que presenta el liderazgo educativo.

DIRIGIDO A: Docentes de una Institución Educativa de Loja 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mgtr.: Quintuña Alvarado Patricia Alexandra

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Cuarto Nivel

VALORACIÓN:

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
X				



Mgtr.: Quintuña Alvarado Patricia Alexandra

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título de la tesis: Liderazgo educativo y relaciones interpersonales de una Institución Educativa de Loja 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Relaciones interpersonales Es el conjunto de relación entre dos o más personas que crean un medio de comunicación, expresión de sentimientos e ideas. Estas relaciones también son dadas por las oportunidades, diversión de los seres humanos, estas interacciones pueden considerarse como el mejor medio de enriquecimiento	Comunicación efectiva	Mejora la comunicación	El docente busca mejorar la comunicación en su entorno para que las relaciones interpersonales sean el mejor camino para alcanzar las metas.				X		X		X		X		
	La comunicación efectiva es el método que usa el ser humano para notificar y manifestar lo que desea sacar de su interior, siendo estos, ideas, pensamientos y sentimientos.	Transmite información clara	El gestor educativo busca tener una comunicación efectiva al transmitir la información clara y precisa del trabajo a realizarse.				X		X		X		X		
		Efectividad en el proceso de enseñanza	Las relaciones interpersonales manejada en el plantel con lleva a tener una buena comunicación y alcanzar la efectividad en el proceso de enseñanza.				X		X		X		X		
	Habilidad Social	Capacidad	Los estudiantes alcanzan a tener habilidades sociales y la capacidad de desenvolverse en el ámbito académico debido a la correcta enseñanza de sus maestros.				X		X		X		X		
	La habilidad de buscar, conservar y mejorar el reforzamiento en la parte interpersonal por medio de la expresión de sentimientos o deseos, dicha expresión se arriesga a la pérdida de la aceptación o	Conducta	Las relaciones interpersonales en el instituto muestra la conducta de cada individuo en su desenvolvimiento.				X		X		X		X		

	Incluso al castigo.	Comportamiento	En la institución se mide el comportamiento y las habilidades de las personas a través de sus resultados				X		X		X		X		
	Ambiente laboral oportuno. El ambiente laboral se enfoca en el espacio entre los individuos de una entidad. Esto está sujeto a la motivación de los docentes e indica las propiedades motivacionales del clima institucional. La cual tiene de ventaja ganar la satisfacción personal y laboral y tiene de desventaja cuando no alcanza a satisfacer dichas necesidades.	Mejor clima laboral	Las relaciones interpersonales busca crear un ambiente laboral oportuno para el desarrollo de los estudiantes mejorando el clima en el ámbito académico				X		X		X		X		
		Desarrollo eficiente de los docentes	Los docentes tienen un eficiente desenvolvimiento dando enseñanza de calidad y mejorando el ambiente para los estudiantes.				X		X		X		X		
		Ambiente de aprendizaje oportuno	Levar una relación interpersonal oportuna es conocer las necesidades presentadas en la enseñanza y así poder crear un ambiente de aprendizaje oportuno para el alumno.				X		X		X		X		



Mgtr.: Quintuña Alvarado Patricia Alexandra



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Escala Valorativa de las relaciones interpersonales"

OBJETIVO: Conocer la escala que presenta las relaciones interpersonales.

DIRIGIDO A: Docentes de una Institución Educativa de Loja 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mgtr.: Quintuña Alvarado Patricia Alexandra

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Cuarto Nivel

VALORACIÓN:

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
X				

Mgtr.: Quintuña Alvarado Patricia Alexandra

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título de la tesis: Liderazgo educativo y relaciones interpersonales de una Institución Educativa de Loja 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo educativo El liderazgo educativo es aquel que influye en otros para hacer cosas que se espera mejorarán los resultados de aprendizaje de los estudiantes (Riveros, 2017)	Conocimientos Organizacional	Desenvolvimiento en el medio.	Obtener todos los conocimientos organizacionales permite al docente ser un líder efectivo para desenvolverse en el medio en el que se desarrolla.				X		X		X		X		
	La creación de conocimientos organizacional debe idealizarse como un transcurso que se forma por el conocimiento creado individualmente y lo determina como parte del grupo de conocimientos de la organización.	Adquisición de grandes logros	El liderazgo educativo permite tener todos los conocimientos de la organización para un desempeño eficiente y adquirir grandes logros educativos.				X		X		X		X		
		Interactúa en base de la experiencia	Los docentes logran tener los conocimientos necesarios en base a la experiencia ganada liderando a los estudiantes en el salón de clases.				X		X		X		X		
		Gestión de conflictos	Resolución de problemas.	Los miembros educativos desarrollan un papel de líder para gestionar los conflictos académicos mediante la resolución de problemas.				X		X		X		X	
	El conflicto es provocado a causas de actividades incompatibles. Esto es dado cuando la actividad incompatible interfiere en la resolución de la segunda actividad. Dada que estas actividades tienen su razón de ser de una persona, grupos o sociedad.	Formación de criterios éticos	El instituto fomenta al docente el liderazgo y a formar sus criterios éticos en base a la necesidad y conflictos que se presenta en el entorno				X		X		X		X		

		Aprender a convivir	En la institución se fomenta el aprender a convivir entre docentes y estudiantes para alcanzar los objetivos y resolver problemas diarios.				X		X		X		X		
	Promover el trabajo en equipo Se define como trabajo en equipo a un grupo de personas que laboran exhaustivamente en un objetivo en común y específico, aportando todas las fuerzas positivas, responsabilidad mutua e individual y demás destrezas necesarias.	Mejora la comunicación	El liderazgo educativo en el plantel enseña a promover el trabajo en equipo la cual mejora la comunicación entre los individuos y los resultados esperados son eficientes.				X		X		X		X		
		Responsabilidad en conjunto	Los maestros y directores trabajan en equipo distribuyéndose las responsabilidades de cada tarea asignada.				X		X		X		X		
		Desarrollo destrezas	Las actividades pedagógicas de la institución son lideradas por el gestor promoviendo el trabajo en equipo de los docentes y alumnos para que cada uno desarrolle sus destrezas de manera efectiva.				X		X		X		X		

+



Mgtr.: Ordóñez González Ángel Modesto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Escala Valorativa del liderazgo educativo"

OBJETIVO: Conocer la escala que presenta el liderazgo educativo.

DIRIGIDO A: Docentes de una Institución Educativa de Loja 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mgtr.: Ordóñez González Ángel Modesto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Cuarto Nivel

VALORACIÓN:

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
X				



Mgtr.: Ordóñez González Ángel Modesto

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título de la tesis: Liderazgo educativo y relaciones interpersonales de una Institución Educativa de Loja 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Relaciones interpersonales Es el conjunto de relación entre dos o más personas que crean un medio de comunicación, expresión de sentimientos e ideas. Estas relaciones también son dadas por las oportunidades, diversión de los seres humanos, estas interacciones puede considerarse como el mejor medio de enriquecimiento.	Comunicación efectiva	Mejora la comunicación	El docente busca mejorar la comunicación en su entorno para que las relaciones interpersonales sean el mejor camino para alcanzar las metas.				X		X		X				
	La comunicación efectiva es el método que usa el ser humano para notificar y manifestar lo que desea sacar de su interior, siendo estos, ideas, pensamientos, sentimientos.	Transmite información clara	El gestor educativo busca tener una comunicación efectiva al transmitir la información clara y precisa del trabajo a realizarse.				X		X		X		X		
		Efectividad en el proceso de enseñanza	Las relaciones interpersonales manejada en el plantel con lleva a tener una buena comunicación y alcanzar la efectividad en el proceso de enseñanza.				X		X		X		X		
	Habilidad Social	Capacidad	Los estudiantes alcanzan a tener habilidades sociales y la capacidad de desenvolverse en el ámbito académico debido a la correcta enseñanza de sus maestros.				X		X		X		X		

<p>de sentimientos o deseos, dicha expresión se arriesga a la pérdida de la aceptación o incluso al castigo.</p> <p>Ambiente laboral oportuno. El ambiente laboral se enfoca en el espacio entre los individuos de una entidad. Esto está sujeto a la motivación de los docentes e indica las propiedades motivacionales del clima institucional. La cual tiene de ventaja ganar la satisfacción personal y laboral y tiene de desventaja cuando no alcanza a satisfacer dichas necesidades.</p>		en el instituto muestra la conducta de cada individuo en su desenvolvimiento.				X				X		X		
	Comportamiento	En la institución se mide el comportamiento y las habilidades de las personas a través de sus resultados				X		X		X		X		
	Mejor clima laboral	Las relaciones interpersonales busca crear un ambiente laboral oportuno para el desarrollo de los estudiantes mejorando el clima en el ámbito académico				X		X		X		X		
	Desenvolvimiento eficiente de los docentes	Los docentes tienen un eficiente desenvolvimiento dando enseñanza de calidad y mejorando el ambiente para los estudiantes.				X		X		X		X		
	Ambiente de aprendizaje oportuno	Llevar una relación interpersonal oportuna es conocer las necesidades presentadas en la enseñanza y así poder crear un ambiente de aprendizaje oportuno para el alumno.				X		X		X		X		



Mgtr.: Ordóñez González Ángel Modesto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Escala Valorativa de las relaciones interpersonales"

OBJETIVO: Conocer la escala que presenta las relaciones interpersonales.

DIRIGIDO A: Docentes de una Institución Educativa de Loja 2020.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mgtr.: Ordóñez González Ángel Modesto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Cuarto Nivel

VALORACIÓN:

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
X				



Mgtr.: Ordóñez González Ángel Modesto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. **Nombre del experto:** Mgtr.: Ordóñez González Ángel Modesto
- 1.2. **Institución donde labora:** Escuela de Educación Básica "Dra. Matilde Hidalgo de Procel"
- 1.3. **Tipo de documento:** Cuestionario de liderazgo educativo
- 1.4. **Título de investigación:** Liderazgo educativo y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020.

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en																		X			

[illegible]

Piura, 03 de junio de 2020.

Mgtr.: Ordóñez González Ángel Modesto

DNI: 1102070644

Teléfono: 0986245611

E-mail: amog1962@hotmail.com

Indicadores		Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				X	
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X		
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X		
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en																				X	

[illegible]

Piura, 03 de junio de 2020.

Mgtr.: Ordóñez González Ángel Modesto

DNI: 1102070644

Teléfono: 0986245611

E-mail: amog1962@hotmail.com

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título de la tesis: Liderazgo educativo y relaciones interpersonales de una Institución Educativa de Loja 2020

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo educativo El liderazgo educativo es aquel que influye en otros para hacer cosas que se espera mejorarán los resultados de	Conocimientos Organizacional La creación de conocimientos organizacional debe idealizarse como un transcurso que se forma por el conocimiento creado individualmente y lo determina como parte del grupo de conocimientos de la organización.	Desenvolvimiento en el medio.	Obtener todos los conocimientos organizacionales permite al docente ser un líder efectivo para desenvolverse en el medio en el que se desarrolla.				X		X		X		X		
		Adquisición de grandes logros	El liderazgo educativo permite tener todos los conocimientos de la organización para un desempeño eficiente y adquirir grandes logros educativos.				X		X		X		X		
		Interactúa en base de la experiencia	Los docentes logran tener los conocimientos necesarios en base a la experiencia ganada liderando a los estudiantes en el salón de clases.				X		X		X		X		

	Gestión de conflictos	Resolución de problemas.	Los miembros educativos desarrollan un papel de líder para gestionar los conflictos académicos mediante la resolución de problemas.				X		X		X		X		
	El conflicto es provocado a causas de actividades incompatibles. Esto es dado cuando la actividad incompatible interfiere en la resolución de la segunda actividad.	Formación de criterios éticos	El instituto fomenta al docente el liderazgo y a formar sus criterios éticos en base a la necesidad y conflictos que se presenta en el entorno				X		X		X		X		
	Dada que estas actividades tienen su razón de ser de una persona, grupos o sociedad.	Aprender a convivir	En la institución se fomenta el aprender a convivir entre docentes y estudiantes para alcanzar los objetivos y resolver problemas diarios.				X		X		X		X		
	Promover el trabajo en equipo	Mejora la comunicación	El liderazgo educativo en el plantel enseña a promover el trabajo en equipo la cual mejora la comunicación entre los individuos y los resultados esperados son eficientes.				X		X		X		X		
	Se define como trabajo en equipo a un grupo de personas que laboran exhaustivamente en un objetivo en común y específico, aportando todas las fuerzas positivas, responsabilidad mutua e individual y demás destrezas necesarias.	Responsabilidad en conjunto	Los maestros y directores trabajan en equipo distribuyéndose las responsabilidades de cada tarea asignada.				X		X		X		X		
		Desarrollo de destrezas	Las actividades pedagógicas de la institución son lideradas por el gestor promoviendo el trabajo en equipo de los docentes y alumnos para que cada uno desarrolle sus destrezas de manera efectiva.				X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Escala Valorativa del liderazgo educativo”

OBJETIVO: Conocer la escala que presenta el liderazgo educativo.

DIRIGIDO A: Profesor de la Universidad Cesar Vallejo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr.: César Eduardo Ulloa Parravicini

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
EX				



César E. Ulloa Parravicini
Doctor en Administración de la Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título de la tesis: Liderazgo educativo y relaciones interpersonales de una Institución Educativa de Loja 2020



VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUCION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Relaciones interpersonales Es el conjunto de relación entre dos o más personas que crean un medio de comunicación, expresión de sentimientos e ideas. Estas relaciones también son dadas por las oportunidades, diversión de los seres humanos, estas interacciones puede considerarse como el mejor medio de enriquecimiento	Comunicación efectiva		El docente busca mejorar la comunicación en su entorno para que las relaciones interpersonales sean el mejor camino para alcanzar las				X		X		X		X		
	La comunicación efectiva es el método que usa el ser humano para notificar y manifestar lo que desea sacar de su interior, siendo estos ideas, pensamientos o sentimientos.	Mejora la comunicación					X		X		X		X		
		Transmite información clara		El gestor educativo busca tener una comunicación efectiva al transmitir la información clara y precisa del trabajo a realizarse.				X		X		X		X	
		Efectividad en el proceso de enseñanza		Las relaciones interpersonales manejada en el plantel con lleva a tener una buena comunicación y alcanzar la efectividad en el proceso de enseñanza.				X		X		X		X	
	Habilidad Social	Capacidad	Los estudiantes alcanzan a tener habilidades sociales y la capacidad de desenvolverse en el ámbito académico debido a la correcta enseñanza de sus maestros.				X		X		X		X		
	La habilidad de buscar, conservar y mejorar el reforzamiento en la parte interpersonal por medio de la expresión														

de sentimientos o deseos, dicha expresión se arriesga a la pérdida de la aceptación o incluso al castigo.	Conducta	Las relaciones interpersonales en el instituto muestra la conducta de cada individuo en su desenvolvimiento.				X		X		X		X		
	Comportamiento	En la institución se mide el comportamiento y las habilidades de las personas a través de sus resultados				X		X		X		X		
	Ambiente laboral oportuno.	Las relaciones interpersonales busca crear un ambiente laboral oportuno para el desarrollo de los estudiantes mejorando el clima en el ámbito académico				X		X		X		X		
	El ambiente laboral se enfoca en el espacio entre los individuos de una entidad. Esto está sujeto a la motivación de los docentes e indica las propiedades motivacionales del clima institucional. La cual tiene de ventaja ganar la satisfacción personal y laboral y tiene de desventaja cuando no alcanza a satisfacer dichas necesidades.	Desenvolvimiento eficiente de los docentes				X		X		X		X		
	Ambiente de aprendizaje oportuno	Llevar una relación interpersonal oportuna es conocer las necesidades presentadas en la enseñanza y así poder crear un ambiente de aprendizaje oportuno para el alumno.				X		X		X		X		



.....
César E. Ulloa Parravicini
Doctor en Administración de la Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Escala Valorativa de las relaciones interpersonales”

OBJETIVO: Conocer la escala que presenta las relaciones interpersonales.

DIRIGIDO A: Profesor de la Universidad Cesar Vallejo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr.: César Eduardo Ulloa Parravicini

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

<input type="checkbox"/>	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
	✓				



.....
César E. Ulloa Parravicini
Doctor en Administración de la Educación

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN																						
Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Clareidad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				X	
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X		
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X		
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en																				X	

	cantidad y calidad.																					
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		X			
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																		X			
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			X		
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		X			

Piura, 02 de julio de 2020.



César E. Ulloa Parravicini
Doctor en Administración de la Educación

Dr.: César Eduardo Ulloa Parravicini

DNI: 43650898

Teléfono: 0961049984

E-mail: culloa@ucvvirtual.edu.pe

Anexo 4: Confiabilidad

Cuestionario de Liderazgo educativo y relaciones interpersonales																			
Nº	V1									V2									TOTAL
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	
1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	49
2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	1	2	1	1	2	2	37
3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	47
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	50
5	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	47
6	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	39
7	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	41
8	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	48
9	3	2	2	1	1	3	3	2	1	3	2	2	3	1	2	2	2	1	36
10	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	43
11	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	49
12	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	45
13	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	48
14	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	40
15	3	1	2	1	1	2	1	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	39
VARIANZA	0,21	0,38	0,17	0,52	0,52	0,21	0,40	0,27	0,55	0,41	0,26	0,40	0,50	0,52	0,38	0,50	0,27	0,35	23,27

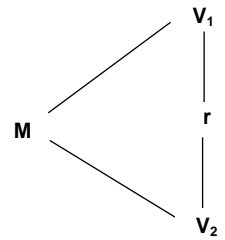
Ítems de liderazgo educativo	
ALFA DE CRONBACH	Nº DE ELEMENTOS
0,80	15

Ítems de relaciones interpersonales	
ALFA DE CRONBACH	Nº DE ELEMENTOS
0,82	15

Anexo 5: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA: Liderazgo educativo y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
GENERAL: ¿Cuál es la relación entre liderazgo educativo y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020?	GENERAL: Determinar la relación entre liderazgo educativo y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020.	GENERAL: H _a : Existe relación entre liderazgo educativo y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020. H ₀ : No existe relación entre liderazgo educativo y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020.	VARIABLE 1: <u>Liderazgo educativo</u>	Tipo: Básica Diseño: No experimental de corte transversal – correlacional asociativa 	POBLACIÓN 35 docentes
ESPECÍFICOS: ¿Cuál es la relación entre conocimientos organizacional y relaciones interpersonales de una	ESPECÍFICOS: Determinar la relación entre conocimientos organizacional y relaciones interpersonales de una	ESPECÍFICAS: H _{aE1} : Existe relación entre conocimientos organizacional y relaciones interpersonales	VARIABLE 2: <u>Relaciones interpersonales</u>	Donde: M= Docente de una Institución educativa de Loja, 2020.	MUESTRA 35 docentes

<p>institución educativa de Loja 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre gestión de conflictos y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre promover el trabajo en equipo y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo educativo y comunicación efectiva de una institución educativa de Loja 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo educativo y habilidad Social de una institución educativa de Loja 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo educativo y</p>	<p>institución educativa de Loja 2020.</p> <p>Determinar la relación entre gestión de conflictos y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020.</p> <p>Determinar la relación entre promover el trabajo en equipo y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020.</p> <p>Determinar es la relación entre liderazgo educativo y comunicación efectiva de una institución educativa de Loja 2020.</p> <p>Determinar la relación entre liderazgo educativo y habilidad Social de una institución educativa de Loja 2020.</p> <p>Determinar la relación entre liderazgo educativo y</p>	<p>de una institución educativa de Loja 2020.</p> <p>H_{0E1}: No existe relación entre conocimientos organizacional y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020.</p> <p>H_{aE2}: Existe relación entre gestión de conflictos y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020.</p> <p>H_{0E2}: No existe relación entre gestión de conflictos y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020.</p> <p>H_{aE3}: Existe relación entre promover el trabajo en equipo y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020.</p>		<p>V1= Liderazgo educativo V2= Relaciones interpersonales r= relación entre liderazgo educativo y relaciones interpersonales</p>	
---	--	--	--	---	--

ambiente laboral oportuno de una institución educativa de Loja 2020?	ambiente laboral oportuno de una institución educativa de Loja 2020.	<p>H_{0E3}: No existe relación entre promover el trabajo en equipo y relaciones interpersonales de una institución educativa de Loja 2020.</p> <p>H_{aE4}: Existe relación entre liderazgo educativo y comunicación efectiva de una institución educativa de Loja 2020.</p> <p>H_{0E4}: No existe relación entre liderazgo educativo y comunicación efectiva de una institución educativa de Loja 2020.</p> <p>H_{aE5}: Existe relación entre liderazgo educativo y habilidad Social de una institución educativa de Loja 2020.</p> <p>H_{0E5}: No existe relación entre liderazgo educativo y habilidad Social de una institución educativa de Loja 2020.</p>			
--	--	--	--	--	--

		<p>H_{aE6}: Existe relación entre liderazgo educativo y ambiente laboral oportuno de una institución educativa de Loja 2020.</p> <p>H_{0E6}: No existe relación entre liderazgo educativo y ambiente laboral oportuno de una institución educativa de Loja 2020.</p>			
--	--	--	--	--	--